

MANAGEMENT AUDIT OF THE HUMAN RESOURCE MANAGEMENT FUNCTIONS IN PT. BANK SULSELBAR MAKASSAR CITY

AUDIT MANAJEMEN ATAS FUNGSI SUMBER DAYA MANUSIA PT. BANK SULSELBAR KOTA MAKASSAR

AISYAH ARIEF

Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Makassar
Jl. A. P. Pettarani Kampus Gunung Sari Baru Makassar
Email: aisyaharief01@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to assess the efficiency and effectiveness, the recruitment process, the provision of compensation, and termination of employment in the human resources group of PT. Bank Sulselbar Kota Makassar, using management audit procedures. This research variable is a single variable, namely management audit of the function of human resources. The population of this research is the employees of PT. Bank Sulselbar Makassar City, while the sample of this study is the employees of PT Bank Sulselbar Makassar City of Human Resources / personnel. Data collection was carried out using documentation, interview, observation, and ICQ techniques. Based on research that has been carried out, it can be obtained information that the implementation of management audits on the human resources section of PT. Makassar City South Sulawesi Bank which includes recruitment, compensation, and termination of employment has been running efficiently and effectively

Keywords: *Management Audit, Recruitment, Compensation, and Termination of Employment*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menilai efisiensi dan efektivitas, proses rekrutmen, pemberian kompensasi, dan pemutusan hubungan kerja pada grup sumber daya manusia PT. Bank Sulselbar Kota Makassar, dengan menggunakan prosedur audit manajemen. Variabel penelitian ini adalah variabel tunggal yaitu audit manajemen atas fungsi sumber daya manusia. Populasi penelitian ini adalah pegawai PT. Bank Sulselbar Kota Makassar, sedangkan sampel penelitian ini yaitu pegawai PT. Bank Sulselbar Kota Makassar bagian Sumber Daya Manusia/personalia. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan teknik dokumentasi, wawancara, observasi, dan ICQ. Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan, maka dapat diperoleh informasi bahwa pelaksanaan audit manajemen pada bagian sumber daya manusia PT. Bank Sulselbar Kota Makassar yang meliputi rekrutmen, pemberian kompensasi, dan pemutusan hubungan kerja telah berjalan dengan efisien dan efektif.

Kata kunci: *Audit Manajemen, Rekrutmen, Kompensasi, dan Pemutusan Hubungan Kerja*

PENDAHULUAN

Tingkat persaingan pada era globalisasi semakin ketat, setiap perusahaan dituntut untuk meningkatkan kualitasnya dalam menghadapi persaingan yang sengit. Dalam peningkatan kualitas, tentunya berbagai faktor perlu diperhatikan, baik itu faktor internal dan faktor eksternal. Oleh karena itu perusahaan perlu melakukan evaluasi/pengukuran kinerja. Pengukuran kinerja merupakan salah satu faktor yang penting bagi perusahaan. Pengukuran kinerja dapat digunakan untuk menilai keberhasilan organisasi dan dapat digunakan untuk menyusun sistem dalam perusahaan. Perencanaan yang disusun secara tepat dapat memberikan arah berjalannya kegiatan operasional yang efisien dan efektif sehingga mampu mencapai tujuan perusahaan. Untuk memastikan jalannya operasional yang sesuai dengan rencana, diperlukan pengawasan dan pengendalian manajemen yang memadai.

Pengendalian manajemen yang memadai dapat dicapai dengan melakukan proses audit manajemen. Audit manajemen dapat membantu pihak internal perusahaan dalam menilai sejauh mana efisiensi dan efektivitas kegiatan operasional perusahaan, mengetahui kelemahan-kelemahan apa saja yang ada didalam sistem pengendalian internal, serta dapat membantu pihak yang berkepentingan untuk lebih bijaksana dalam mengambil suatu keputusan.

Audit manajemen dapat dilakukan pada semua aspek yang ada pada perusahaan. Salah satunya yaitu aspek sumber daya manusia (SDM). SDM merupakan salah satu sumber daya yang menjadi fokus perusahaan dalam mendukung berjalannya kegiatan operasional perusahaan.

Memiliki SDM yang berkualitas bagi sebuah perusahaan merupakan hal yang sangat penting. “Apabila SDM dapat dikelola oleh perusahaan secara tepat, maka perusahaan mampu mewujudkan keunggulan kompetitif dan mengarah kepada kinerja

yang baik”. (Mulyono, 2013). Begitu pentingnya peran sumber daya manusia, maka setiap perusahaan maupun unit usaha sebaiknya memberikan perhatian lebih terhadap pengelolaan sumber daya manusia. Salah satunya dalam hal ini, proses rekrutmen yang merupakan tahapan awal dalam pengelolaan sumber daya manusia. Proses rekrutmen sangat berperan dalam menentukan kualitas sumber daya manusia bagi perusahaan dan dari sinilah kegiatan operasional perusahaan sangat ditentukan. Selain rekrutmen, hal lain yang juga berperan penting yaitu pemberian kompensasi. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan akan dapat mempertahankan karyawannya. Dengan kompensasi yang layak, maka akan meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan karyawan itu sendiri. Dan yang terakhir yaitu proses pemutusan hubungan kerja (PHK). Berbeda dengan rekrutmen dan pemberian kompensasi, PHK terkadang dianggap sebagai salah satu hal yang sensitif. Namun PHK juga kadang diperlukan dalam pengelolaan SDM. Salah satunya yaitu dengan PHK memungkinkan perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang memiliki kinerja yang lebih baik dari karyawan sebelumnya.

Kegiatan evaluasi pada setiap elemen terkait sumber daya manusia sangat perlu dilakukan mengingat begitu besarnya peranan dan kontribusi sumber daya manusia pada pencapaian keberhasilan perusahaan. Evaluasi ini dapat dilakukan dengan melaksanakan audit manajemen SDM. Audit manajemen SDM ini akan dilakukan secara menyeluruh terhadap tujuan, rencana dan program atau aktivitas-aktivitas SDM. Sangat penting bagi perusahaan untuk mengetahui kinerja dari fungsi sumber daya manusia, agar dapat mengukur efektivitas dan efisiensi kegiatan yang dijalankan.

Indonesia merupakan salah satu negara memiliki perekonomian terbesar di Asia Tenggara dan memiliki sejumlah karakteristik yang menempatkan negara ini dalam posisi yang bagus untuk mengalami perkembangan ekonomi yang pesat. Indonesia memiliki pasar di mana perusahaan milik negara (BUMN) dan kelompok usaha swasta besar (konglomerat) memainkan peran penting. Adapun salah satu industri yang saat ini terus mengalami perubahan besar dari tahun ke tahun adalah industri perbankan.

Perbankan adalah lembaga keuangan yang berperan sangat vital dalam aktivitas perdagangan internasional serta pembangunan nasional. Pada dunia ekonomi modern saat ini, masyarakat sangat *bank minded* artinya tingginya ketergantungan masyarakat akan dunia perbankan. Ini dapat dilihat dari makin maraknya minat masyarakat untuk menyimpan, berbisnis, bahkan sampai berinvestasi melalui perbankan.

Seiring meningkatnya kebutuhan masyarakat pada perbankan tersebut, maka diharapkan perusahaan perbankan harusnya bisa lebih meningkatkan kualitasnya baik dari segi tingkat pelayanan yang diberikan, jasa yang ditawarkan, serta kegiatan operasional lainnya yang dapat meningkatkan kepuasan masyarakat akan bank tersebut. Memiliki SDM yang berkualitas sangat diperlukan untuk industri perbankan karena pertama, semakin meningkatnya kebutuhan masyarakat akan perbankan, tentu akan membuat masyarakat memilih bank dengan pelayanan terbaik dan dapat dipercaya. Kedua, tingginya persaingan antar bank itu sendiri. Apabila perusahaan telah memberikan pelayanan yang baik kepada nasabah mereka, maka selain dapat membangun citra yang baik bagi perusahaannya, juga semakin meningkatkan eksistensi perusahaan mereka, dan tentu saja

ini akan memperoleh laba yang diharapkan dapat tercapai.

Melihat peran penting fungsi sumber daya manusia dalam kegiatan operasional bagi perbankan serta pentingnya audit manajemen atas fungsi sumber daya manusia, maka penulis tertarik untuk membahas **“Audit Manajemen Atas Fungsi Sumber Daya Manusia PT. Bank Sulselbar Kota Makassar”**.

METODE PENELITIAN

Definisi Operasional

Audit Manajemen Sumber Daya Manusia adalah penilaian aktivitas sumber daya manusia suatu perusahaan dimulai dari proses rekrutmen, pemberian kompensasi, dan pemutusan hubungan kerja.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian personalia yang bekerja pada PT. Bank Sulselbar Kota Makassar. Sedangkan pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan sampel jenuh yaitu keseluruhan dari jumlah populasi. Populasi dan sampel berfokus pada bagian personalia dikarenakan bagian personalia yang mempunyai tugas dan tanggungjawab dalam melaksanakan proses rekrutmen, pemberian kompensasi, dan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dijadikan variabel dalam penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data dan Analisis Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu wawancara, observasi, dokumentasi, dan *Internal Control Questioner* (ICQ). Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode analisis deskriptif kualitatif yaitu berupa tahapan audit manajemen fungsi sumber daya manusia. Adapun tahapannya meliputi audit pendahuluan, review dan pengujian

manajemen atas program-program SDM, audit terinci, pelaporan, dan tindak lanjut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Audit Pendahuluan

Tahap pertama dalam melaksanakan audit manajemen adalah dengan melakukan survei pendahuluan. Yang bertujuan untuk mendapatkan informasi umum dari perusahaan, seperti latar belakang perusahaan, kegiatan, program dan sistem yang akan diperiksa agar peneliti dapat memperoleh pemahaman yang menyeluruh atau gambaran yang memadai mengenai perusahaan dan semua aspek penting dari perusahaan yang berkaitan dengan audit SDM yang akan dilakukan.

Ruang lingkup audit manajemen atas fungsi sumber daya manusia pada PT. PT. Bank Sulselbar Kota Makassar meliputi perencanaan fungsi sumber daya manusia, proses penerimaan atau rekrutmen, seleksi, kompensasi, serta pemutusan hubungan kerja yang diterapkan pada fungsi sumber daya manusia. Pelaksanaan survei pendahuluan yang telah dilakukan peneliti pada PT. PT. Bank Sulselbar Kota Makassar berkaitan dengan fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu;

- a. Melakukan pembicaraan awal dengan manajer Sumber Daya Manusia (SDM) untuk mendapatkan informasi umum mengenai perusahaan seperti tujuan umum, profil perusahaan dan menjelaskan secara garis besar penelitian yang akan dilaksanakan, diharapkan dapat memberikan informasi yang dibutuhkan peneliti
- b. Mengumpulkan data dan informasi meliputi:
 - 1) Sejarah perusahaan
 - 2) Struktur organisasi
 - 3) Visi dan misi perusahaan
 - 4) Manajemen sumber daya manusia
 - 5) Data lain yang berkaitan langsung dengan penelitian.

- d. Melakukan kegiatan observasi untuk memahami mengenai aktivitas SDM
- e. Melakukan wawancara lisan kepada kepala seksi bagian SDM
- f. Membagikan ICQ yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan langsung dengan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terkait langsung dengan kegiatan perusahaan.
- g. Mengevaluasi hasil ICQ, wawancara, dan observasi yang telah dilakukan.

Adapun hasil dari survey pendahuluan yang telah dilakukan berupa rekapitulasi ICQ yang disajikan sebagai berikut :

1. Pada Rekapitulasi Program Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan, dapat disimpulkan bahwa pada pertanyaan no 11, terdapat 3 orang yang menjawab tidak. Hal ini dikarenakan kurangnya pemahaman karyawan terhadap prosedur atau ketentuan pada proses penerimaan SDM. Namun secara keseluruhan program rekrutmen, seleksi dan penempatan, didapat kesimpulan bahwa tidak terdapat kelemahan pada program.
2. Pada Rekapitulasi Program Kompensasi dan Balas Jasa, dapat disimpulkan bahwa pada pertanyaan no 5, terdapat 5 orang yang menjawab “tidak”, hal ini dikarenakan kurangnya kepuasan dalam penerimaan kompensasi dan balas jasa yang diberikan oleh pihak Bank Sulselbar Kota Makassar. Namun secara keseluruhan, Dari program kompensasi dan balas jasa, didapat kesimpulan bahwa tidak terdapat kelemahan pada program.
3. Pada Rekapitulasi Program Pemutusan Hubungan Kerja, dapat disimpulkan bahwa dari ke 5 pertanyaan, semua karyawan menjawab “Ya” yang artinya semua karyawan telah memahami prosedur pemutusan hubungan kerja dengan baik. Maka dapat disimpulkan bahwa program pemutusan hubungan kerja, tidak terdapat adanya kelemahan.

2. Review dan Pengujian Pengendalian Manajemen

Setelah melakukan survei pendahuluan yang bertujuan untuk mendapatkan informasi dan bukti-bukti, maka tahap selanjutnya adalah melakukan review dan pengujian terhadap pengendalian manajemen objek audit. Hal ini bertujuan untuk menilai efektivitas pengendalian manajemen dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan dan mencakup keseluruhan sistem dari perusahaan, termasuk perencanaan, kebijakan dan prosedur-prosedur yang ditetapkan serta praktek-praktek yang dijalankan dalam pengelolaan kegiatan-kegiatan perusahaan. Dari hasil pengujian ini, peneliti dapat lebih memahami pengendalian yang berlaku dalam objek audit sehingga dengan lebih mudah dapat diketahui potensi-potensi terjadinya kelemahan pada berbagai aktivitas yang dilakukan dalam perusahaan PT. Bank Sulselbar Kota Makassar.

Dalam melakukan penilaian terhadap pengendalian manajemen pada fungsi sumber daya manusia dari perusahaan ini, maka peneliti melakukan wawancara dan menyusun ICQ dengan pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan fungsi sumber daya manusia. ICQ yang digunakan memiliki sistem penilaian jika jawaban “ya” menunjukkan kebaikan sistem pengendalian internal perusahaan, sedangkan jika jawaban “tidak” menunjukkan kelemahan sistem pengendalian internal perusahaan. Berdasarkan hasil dari ICQ dapat diperoleh informasi dan hasil evaluasi atas fungsi sumber daya manusia. Adapun hasil yang didapat selama proses wawancara dan penyebaran ICQ yaitu sebagai berikut :

a. Rekrutmen

Berdasarkan hasil wawancara dapat diperoleh informasi mengenai proses rekrutmen yang dilakukan melibatkan pihak ke3 atau instansi terkait yang ditunjuk oleh pihak Direksi, sehingga

kecil kemungkinan adanya nepotisme. Pihak bank hanya memberikan daftar posisi apa yang dibutuhkan, persyaratan-persyaratannya, serta jumlah tenaga yang dibutuhkan, yang selanjutnya akan diserahkan kepada pihak vendor untuk melakukan pengumuman dan pengumpulan berkas. Untuk beberapa posisi seperti Teller dan Analis, pada bagian tahap wawancara dan seterusnya akan dilanjutkan oleh pihak bank itu sendiri. Namun untuk tenaga seperti sopir, *cleaning service*, langsung dibawahahi oleh pihak vendor.

b. Seleksi dan penempatan

Bagi pelamar yang dinyatakan lolos dalam seleksi penerimaan calon pegawai dilakukan *On The Job Training* selama 9 bulan dengan mekanisme *rolling/rotasi* ke unit kerja lain maksimal 3 unit kerja secara berkala dan dilanjutkan lagi dengan menjalani masa percobaan selama 3 bulan dan akan menerima gaji sebesar 80% dari gaji pokok ditambah tunjangan lainnya berdasarkan peraturan kepangkatan dan gaji pegawai yang berlaku.

c. Kompensasi dan balas jasa

Berdasarkan hasil wawancara dan penyebaran ICQ dapat diperoleh informasi bahwa perusahaan telah memberikan upah sesuai dengan peraturan pemerintah yang berlaku dan telah dapat memberikan kepuasan bagi pekerja serta pekerja telah merasa terciptanya asas keadilan dalam pemberian kompensasi.

d. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Berdasarkan hasil wawancara dapat diketahui bahwa proses PHK yang dilakukan oleh grup SDM telah sesuai dengan peraturan dan kebijakan yang berlaku di perusahaan. Misalnya pegawai yang telah memasuki usia pensiun yang telah ditetapkan oleh perbankan yaitu usia 55 tahun, akan

diberhentikan secara hormat. Selain itu pihak personalia/departemen SDM, selalu melakukan pembinaan dan peringatan sebelum melakukan tindak pemutusan hubungan kerja.

3. Audit Terinci

Pada tahap ini juga dilakukan pengembangan temuan untuk mencari keterkaitan antara satu temuan dengan temuan yang lain dalam menguji permasalahan yang berkaitan dengan tujuan audit. Berdasarkan hasil evaluasi atas manajemen sumber daya manusia pada PT. Bank Sulselbar Kota Makassar, berikut disusun kondisi, dan kriteria yang dapat digunakan untuk melaksanakan tahapan audit terinci.

a. Pemeriksaan Terhadap Prosedur Rekrutmen, dan Seleksi Karyawan

Kriteria :

- 1) Kriteria yang digunakan dalam proses seleksi berdasarkan hasil keputusan rapat pimpinan Bank Sulselbar Kota Makassar dengan pimpinan group SDM mengenai seleksi karyawan
- 2) Pihak Bank Sulselbar Kota Makassar bekerja sama dengan vendor/pihak luar dalam pelaksanaan rekrutmen dan seleksi

Kondisi :

- 1) Persyaratan rekrutmen SDM telah terdokumentasikan dengan jelas melalui berbagai media
- 2) Tidak adanya nepotisme dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan.

b. Pemeriksaan Terhadap prosedur Kompensasi dan Balas Jasa

Kriteria:

Perusahaan memiliki sistem pemberian kompensasi dan balas jasa saat kegiatan kerja tiap bulan berlangsung maupun saat mengadakan perjalanan dinas

Kondisi :

Karyawan merasa puas dengan gaji yang diberikan oleh pihak Bank Sulselbar Kota Makassar.

c. Pemeriksaan Terhadap Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja

Kriteria :

Terciptanya pemutusan hubungan kerja yang baik

Kondisi :

Karyawan diberikan pemahaman tentang tindakan pelanggaran maupun kebijakan terkait dengan pemutusan hubungan kerja

4. Pelaporan

Tahapan ini bertujuan untuk mengkomunikasikan hasil audit termasuk saran berdasarkan evaluasi dan penilaian terhadap proses audit manajemen. Berdasarkan hasil audit pendahuluan, audit review dan audit rinci yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa audit manajemen atas rekrutmen, kompensasi, dan pemutusan hubungan kerja pada PT. Bank Sulselbar telah sejalan sesuai prosedur yang telah ditetapkan oleh PT. Bank Sulselbar Kota Makassar.

5. Tindak Lanjut

Tindak lanjut dilakukan hanya apabila ditemukan kelemahan pada aktivitas fungsi SDM pada perusahaan. Tindak lanjut merupakan bagian dari implementasi manajemen terhadap rekomendasi yang diberikan. Dalam hal ini peneliti tidak memiliki kewenangan memaksa dan menuntut manajemen untuk melaksanakan tindak lanjut sesuai dengan rekomendasi yang diberikan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pelaksanaan audit manajemen pada PT. Bank Sulselbar Kota Makassar yang meliputi Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan, Kompensasi, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) telah berjalan dengan efisien dan efektif dan sudah terdokumentasikan dengan baik. Hal ini

didukung oleh selarasnya SOP dengan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti.

Berdasarkan kesimpulan, maka peneliti dapat memberikan saran yaitu :

1. Diharapkan setiap karyawan dapat lebih terbuka dan jujur dalam menghadapi proses audit, dan menyadari penting proses audit demi tercapainya kepentingan dan tujuan perusahaan.
2. Untuk peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan melakukan audit pada fungsi yang lain selain fungsi SDM dan melakukan penelitian pada jenis perusahaan yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

Sumber Buku

- Arens, A A, Elder, R. J, & Beasley, M. S. (2015). *Auditing Dan Jasa Assurance*. (Edisi 15 Jilid 1). Jakarta: Erlangga. Diterjemahkan oleh Herman Wibowo & Tim Perti dari *Auditing and Assurance Services, Fifteenth Edition*, 2014.
- Agoes, Sukrisno. (2014). *Auditing Petunjuk Praktis Pemeriksaan Akuntan oleh Kantor Akuntan Publik*. (Edisi 4-Buku 1). Jakarta: Salemba Empat.
- Agoes, S. & Hoesada, J. (2009). *Bunga Rampai Auditing*. (Edisi 2). Jakarta : Erlangga.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga
- Boyton, W. C, Johnson, R. N, Kell, W. G (2001) *Modern Auditing*. (Edisi 7). Jakarta : Erlangga. Diterjemahkan oleh Ichsan Stiyo Budi dan Herman Wibowo, *Modern Auditing, Seven Edition*, 2002.
- Bayangkara, IBK. (2017). *Audit Manajemen Prosedur an Implementasi*. (Edisi 2). Jakarta : Salemba Empat.

- David, F, R, David, F, R. (2016). *Manajemen Stategik Suatu Pendekatan Keunggulan Bersaing*. (Edisi 15). Jakarta : Salemba Empat. Diterjemahkan oleh Novita Puspasari dan Liza Urbani Puspitasari, *Stategic Management: A Competitive Advantege Approach, Concepts and Cases, 15th ed*.
- Elmi, Farida (2018) *Telisik Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Mitra Wacana Media
- Rahayu, S. K. & Suhayati, E. (2010) *Auditing Konsep Dasar dan Pedoman Pemeriksaan Akuntan Publik*. (Edisi 1). Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sutadji (2010) *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Dee Publish
- Siagian, S. P. (2004) *Audit Manajemen*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sumarsan, Thomas (2013) *Sistem Pengendalian Manajemen, Konsep, Aplikasi dan Pengukuran Kinerja*. (Edisi 2). Jakarta : PT. Indeks
- Swasto, Bambang. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UB Press, Malang.
- Merchant, K. A, Stede,W. A (2017) *Sistem Pengendalian Manajemen Pengukuran Kinerja, Evaluasi, dan Insentif*. (Edisi 3). Jakarta : Salemba Empat. Diterjemahkan oleh Anna Partina, Adinda Presanti, Merry Rindy Antika, Febriela Sirait, Willy Abdillah, Ratna Saraswati, Icuk Rangga Bawono, *Management Control System, 3th ed*.
- Messier, W. F, Glover, S. M, & Prawitt, D. F. (2014) *Jasa Audit dan Assurance Pendekatan Sistematis*. (Edisi 8-Buku 1). Jakarta : Salemba Empat.
- Mulyadi (2002) *Auditing*. (Edisi 6-Buku 1). Jakarta : Salemba Empat.
- Sumber Lain**
- Papiona, A. (2014). *Audit Manajemen Untuk Menilai Efektivitas Atas Fungsi*

- Sumber Daya Manusia Pada Lottemart Wholesale Yogyakarta*. Skripsi. Yogyakarta : Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
<http://eprints.uny.ac.id/id/eprint/16812>
- Janice. (2013). *Audit Manajemen Sumber Daya Manusi Pada Kantor Pusat PT. Bank INA Perdana*. Skripsi. Jakarta : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Nusantara. (tidak diterbitkan)
- Hakim, V, V. (2015). *Audit Manajemen Atas Fungsi Sumber Daya Manusia (Studi Kasus PT Bank Tabungan Negara Cabang Makassar)*. Skripsi. Makassar : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
<http://repository.unhas.ac.id/handle/123456789/15735>
- Wildam, W, N. (2017). *Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT. Baruga Asrinusa Development*. Skripsi. Makassar : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
<http://repository.unhas.ac.id/handle/123456789/24914>
- Nugroho, A, W. (2013). *Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Pada PT. Pelayaran Bahtera Adhiguna*. Skripsi. Jakarta : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Nusantara. (tidak diterbitkan)
- Mappa, F. (2015). *Pengaruh Audit Manajemen Terhadap Perilaku Karyawan Pada PT. Pertamina Regional VII Makasssar*. Skripsi. Makassar : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
<http://repository.unhas.ac.id/handle/123456789/15090>
- Mulyono, K. (2013, Januari). *Pengaruh Budaya K3 dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Kerja*. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*, 9(1), 71-81.
<http://jurnal.untag-sby.ac.id/index.php/die/article/view/202>